

Vergroot vakmanschap en inzetbaarheid medewerkers

Een 'leven lang leren' is een loze kreet als je er geen passende inhoud aan geeft, stelt Dick Klop van CUMELA Nederland. Vandaar dat hij pleit voor het bijhouden en verbeteren van het vakmanschap. Daar ligt een taak voor zowel de werkgever als de werknemer. "Zorg dat je inzetbaar blijft. Daarin zit de uitdaging."



Meer dan 1100 ondernemers en medewerkers hebben afgelopen seizoen een training gevolgd bij het cursuscentrum van CUMELA Nederland. Daarnaast zijn er trainingen van andere organisaties en leveranciers. We doen het dus goed wat scholing betreft, of... Als je het afzet tegen de 3000 bedrijven met ongeveer 30.000 medewerkers die de sector telt, is het ineens niet zoveel.

Van het woord 'school' krijgen veel werknemers in de cumelasector al jeuk. Trainingen, cursussen, opleidingen; ze zijn liever gewoon aan het werk en doen daar hun ervaring op.

Dit is ook leren, al doende en onbewust leren. Een nieuwkomer gaat met de ervaren man mee en leert zo de kneepjes van het vak. Een BBL'er op niveau 2 kan zich prima ontwikkelen tot een specialist die bijvoorbeeld alles weet van het zetten van beschoeiingen. Het succes van deze manier van leren (informeel leren) hangt ook af van de werkgever. Als hij enthousiast is, kan hij zijn personeel stimuleren om zich te ontwikkelen en verder te groeien. Gebeurt dat niet, dan is de kans veel groter dat die BBL'er blijft hangen op niveau 2 en alleen 'eenvoudige' werkzaamheden uitvoert.

Het loonwerkonderwijs bestond vorig jaar een kwart eeuw. In die 25 jaar is er veel veranderd en nog steeds is er verandering gaande. Het onderwijs probeert daar continu op aan te sluiten, maar dat is geen eenvoudige taak. Daarnaast moet ook de moderne werkgever zijn werknemers blijven opleiden. Reden genoeg dus om aandacht te besteden aan de toekomst van morgen. Leren stopt nooit.

"Ondernemers kunnen bewuster omgaan met informeel leren", zegt Dick Klop van CUMELA. "Door bewuster naar het personeelsbestand te kijken, kunnen ze het vakmanschap en de inzetbaarheid van hun medewerkers vergroten", aldus Klop. Dat is van groot belang, stelt hij, zowel voor het bedrijf als voor de sector. "Vooral als het gaat om kwetsbare werkzaamheden is het handig als je nog twee of drie, medewerkers

achter de hand hebt die dat specialistische werk ook kunnen doen”, legt hij uit. Dit biedt ook perspectief aan de jongere generatie, meent Klop. “Een jongen die al vanaf zijn zestiende op een minigraver zit, wil dat ook niet zijn leven lang, dus leer hem ook andere vaardigheden. Bied hem perspectief in zijn loopbaan en ga hierover met hem in gesprek. Je moet voorkomen dat hij uitgekeken raakt en ander werk gaat zoeken.”

Niet alleen informeel

Naast het leren in de praktijk blijft het belangrijk dat medewerkers ook vanuit andere invalshoeken kennis opdoen tijdens hun werkend leven. Het cumelabedrijf krijgt steeds meer een adviserende rol naar zijn klanten toe en de techniek ontwikkelt zich met grote sprongen. “Het is belangrijk dat niet alleen de ondernemer, maar ook de medewerker daarin wordt meegenomen”, zegt Klop. “Die medewerker komt ploegen bij een klant en moet de situatie kunnen inschatten. Als het te nat is, kan hij de klant wijzen op de gevolgen van verdichting en bijvoorbeeld een andere bewerking voorstellen. Die adviserende rol wordt steeds belangrijker. De klant verwacht dat ook steeds meer. Je moet hier dan wel de kennis en vaardigheden voor hebben. Dat red je vaak niet door alleen ervaring, want ook achtergronden en theoretische kennis zijn dan nodig.”

Daarbij hoeft je niet per se in clichés te denken, zoals cursussen en trainingen. Formeel leren kan ook op andere manieren, stelt Klop. Zo is er samen met het onderwijs en sociale partners een e-learning ‘Bodem, bemesting en teelt’ ontwikkeld. “Een werkgever kan deze uitdelen aan zijn medewerkers en zeggen ‘Veel plezier ermee’, maar hij kan er ook een module uitpikken en deze op een wintermiddag doornemen met zijn personeel. Behalve dat iedereen dan kennis opdoet, betrek je zo ook de medewerkers bij het bedrijf. Wel of niet andere banden aanschaffen, wel of geen drukwisselsysteem? Hoe denken zij daarover? Daarnaast krijg je meteen een samenwerking tussen jong en oud. Oud heeft de ervaring en kan deze kennis overbrengen op jong, maar jong is vaak meer bedreven in nieuwe technieken en kan oud hiermee helpen.”

Aantoonbaar

Als een buitenstaander zich verdiept in de werkzaamheden in de cumelasector staan ze vaak verbaasd over de breedte van het werk en het vakmanschap dat het vraagt om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Medewerkers kunnen heel veel, maar vaak wordt dit niet zo beseft, is Klops ervaring. “Het mooiste zou zijn als we de kennis en vaardigheden waarde kunnen geven in de vorm van een bewijs of certificaat, zodat de medewerker dit kan meenemen in de rest van zijn loopbaan. Een trekkerchauffeur die al doende heeft geleerd met diverse elektronische systemen te werken, kan deze kennis ook inzetten in andere situaties of beroepen, maar dan moet hij wel kunnen aantonen dat hij de kennis bezit”, aldus Klop. Het aantoonbaar maken van kennis en vaardigheden speelt ook in andere sectoren en de kunst is om te zorgen dat de afgegeven bewijsstukken vergelijkbaar zijn. Het duurt nog wel even voor het zover is, maar binnen twee à drie jaar moet het mogelijk zijn om een branchecertificaat af te geven, denkt hij.

Opleiding in deeltijd

Aeres Hogeschool Dronten (voorheen CAH Vilentum) biedt in samenwerking met Aeres Tech Ede sinds vorig schooljaar de deeltijdopleiding AD Agrotechniek en management aan. “Het is een verkort bedrijfskundig hbo-traject”, zegt initiatiefnemer Klaas Eeuwema. “Het is bedoeld voor werkenden in de sector die hun mbo-opleiding tot niveau 4 hebben afgerond.”

De vraag naar een aanvullende opleiding kwam uit de sector zelf. “Klanten worden steeds veeleisender. Iemand die komt bemesten, moet niet alleen met de machine overweg kunnen, maar ook in gesprek met de klant kunnen gaan. Het loonbedrijf krijgt ook steeds meer een adviesrol”, zegt Eeuwema. “Een opleiding als deze sluit daar goed bij aan.”

De opleiding is vooral voor medewerkers die na een aantal werkzame jaren een stapje hogerop willen, zoals bedrijfsleider of chef werkplaats. De tweejarige opleiding is daarbij geheel gericht op de praktijk. “Behalve dat de leerling eens per week op school aanwezig is, heeft hij ook een persoonlijke begeleider in het veld. Hij kan zijn schoolopdrachten uitvoeren in de praktijk en hij kan de opgedane kennis meteen toepassen in de praktijk”, zegt Eeuwema. “Het is als een snelkookpan.”

Wie na twee jaar nog verder wil, kan doorstromen in de laatste twee jaar van de hbo-opleiding Bedrijfskunde en agribusiness.

Voor meer informatie: www.areshogeschool.nl (locatie Dronten).

Toekomst

In de toekomst kijken is lastig, maar dat het werk verandert en dat er andere vaardigheden van een werknemer worden verwacht, is zeker. Goed kunnen communiceren, ICT-vaardigheden, gebruik maken van media en samenwerken zijn vaardigheden die in de toekomst steeds belangrijker worden. Een medewerker die tot zijn pensioen wil blijven werken, zal zich hiervan bewust moeten zijn en zich al dan niet met hulp van de werkgever of sectoractiviteiten moeten gaan ontwikkelen in deze vaardigheden.

Klop vergelijkt het ‘leven lang leren’ met een gereedschapskist. “Om vakmanschap en inzetbaarheid te vergroten, moet een medewerker over een gereedschapskist kunnen beschikken met allerlei leervormen om daar de tools uit te halen die bij hem of haar passen. Aan vakmanschap moeten we blijven werken. Dat maakt niet alleen de medewerkers sterker, maar de hele sector.”

TEKST: Marjolein van Woerkom

FOTO'S: CUMELA Communicatie

Vakmanschap in de cumelasector

De sociale partners in de cumelasector (een samenwerking tussen werkgevers- en werknemersorganisaties CUMELA Nederland, CNV Vakmensen, FNV Agrarisch Groen en Vakvereniging Het Zwarte Corps) willen behoud, ontwikkeling en verbetering van het vakmanschap in de cumelasector stimuleren. Een werkgroep onderzoekt wat ‘vakmanschap’ inhoudt en wat de behoefte is vanuit de praktijk om vakmanschap te behouden en te versterken. De werkgroep zal vervolgens aanbevelingen doen en handvatten aanreiken om ‘een leven lang leren’, of beter gezegd ‘een leven lang ontwikkelen’, op een concrete en passende manier vorm te geven in de cumelasector.